

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 15:04:15

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**      Институт менеджмента

**Кафедра**      Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.В.ДЭ.05.01 Мотивация и стимулирование труда
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	38.03.03 Управление персоналом программа Управление персоналом и экономика труда

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2023

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

### 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Мотивация и стимулирование труда входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Консультационный проект, Оплата труда, Психология управления персоналом, Конфликтология

### 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Мотивация и стимулирование труда в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

#### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-5	ПК-5.1: Знать:	ПК-5.2: Уметь:	ПК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов	навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5

Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	53.85/1.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Мотивация и стимулирование труда представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР			ГКР
Практич. занятия							
1.	Мотивация трудовой деятельности	8	8			26,4	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Стимулирование персонала	10	10			27,45	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
	Контроль	18					
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0.15</b>		<b>53.85</b>	

#### очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР		
Практич. занятия						

							<b>образовательной программе</b>
1.	Мотивация трудовой деятельности	1	1			42,4	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Стимулирование персонала	1	1			43.45	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
	Контроль	18					
	<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	0.15		<b>85.85</b>	

## 4.2 Содержание разделов и тем

### 4.2.1 Контактная работа

#### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Мотивация трудовой деятельности	лекция	Сущность и эволюция теорий мотивации
		лекция	Сущность и значение трудовой мотивации
		лекция	Механизм влияния системы мотивации труда на поведение человека
		лекция	Типы мотивации и мотивационный профиль персонала организации
2.	Стимулирование персонала	лекция	Сущность и значение стимулирования персонала
		лекция	Классификация стимулирования персонала по различным признакам
		лекция	Методы материального стимулирования работников
		лекция	Нематериальное стимулирование: содержание, назначение и цели
		лекция	Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Мотивация трудовой деятельности	практическое занятие	Сущность и эволюция теорий мотивации
		практическое занятие	Сущность и значение трудовой мотивации
		практическое занятие	Механизм влияния системы мотивации труда на поведение человека
		практическое занятие	Типы мотивации и мотивационный профиль персонала организации
2.	Стимулирование персонала	практическое занятие	Сущность и значение стимулирования персонала
		практическое занятие	Классификация стимулирования персонала по различным признакам
		практическое занятие	Методы материального стимулирования работников
		практическое занятие	Нематериальное стимулирование: содержание, назначение и цели

		практическое занятие	Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам
--	--	----------------------	--

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Мотивация трудовой деятельности	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Стимулирование персонала	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

## 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512020>

#### Дополнительная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511644>

2. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511667>

#### Литература для самостоятельного изучения

1. 1. Соломанидина, Т. О.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016. - 323 с. ; 70x100/16. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320 -323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник / О.К. Минаева [и др.]. - МО. - М.: Альфа-М : ИНФРА-М, 2015. - 272 с.; 60x90/16. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 262 - 267. - ISBN 978-5-98281419-7

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. - УМО. - М.: Инфра-М, 2015. - 524 с.; 60x90/16. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 412 - 414. - ISBN 978-5-16-003544-4

4. Шапиро, С.А.

Мотивация и стимулирование персонала [Текст] : Учебно-практическое пособие / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2008. - 224с.; 70x90/16. - 4000 экз. - Библиогр.: с.222. - ISBN 5-476-00097-6

## 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business

2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

## 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

## 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»

2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

## 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ

Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

## 5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Мотивация и стимулирование труда:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

### 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

#### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-5.1: Знать:	ПК-5.2: Уметь:	ПК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в	навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий

	персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации	соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов	корпоративной социальной политики и систем оплаты труда
Пороговый	основные теории мотивации труда; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; методы определения мотивационного профиля; основы стимулирования труда персонала	составлять и анализировать мотивационный профиль работников организации; разрабатывать систему стимулирования на основе мотивационного профиля персонала	технологией построения мотивационного профиля работников; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда
Стандартный (в дополнение к пороговому)	элементы системы мотивации труда; механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников; порядок применения дисциплинарных взысканий; метод контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности	навыками разработки Положения о премировании работников и Положения о стимулировании персонала; методиками оценки эффективности системы стимулирования персонала
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	содержание и структуру Положения о премировании работников, процедуру разработки Положения о стимулировании персонала; методы оценки эффективности системы стимулирования персонала	оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; эффективность использования различных систем учета и распределения; разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала; программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, умением применять их на практике; методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях; оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Мотивация трудовой деятельности	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет
2.	Стимулирование персонала	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Мотивация трудовой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теории потребностей А. Маслоу,</li> <li>2. Теория потребностей Д. Макклелланда</li> <li>3. Теория ожидания В. Врума</li> <li>4. Теория справедливости С. Адамса</li> <li>5. Теория Л. Портера и Э. Лоулера</li> <li>6. Теория трудовых инвестиций</li> <li>7. Теория «Z» Оучи</li> <li>8. Двухфакторная теория потребностей Ф. Герцберга</li> <li>9. Теория «X» и «Y» Д. Мак-Грегора</li> <li>10. Теория трех факторов К. Альдерфера</li> <li>11. Гигиенические факторы и мотивационные факторы по М. Вудкову и Д. Фрэнсису</li> <li>12. Теория постановки целей Э. Лока</li> <li>13. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса</li> <li>14. Типологическая модель В.И. Герчикова</li> <li>15. Диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Оллпорт и др.)</li> <li>16. Теория усиления Б.Скиннера</li> <li>17. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала</li> <li>18. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач</li> <li>19. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности</li> <li>20. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга</li> <li>21. Мотивационное ядро современного российского работника: структура и противоречие.</li> </ol>
Стимулирование персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности социально-психологического стимулирования труда</li> <li>2. Творческое стимулирование труда как инструмент повышения производительности труда</li> <li>3. Неденежное стимулирование труда как важнейший метод материальной заинтересованности работников</li> <li>4. Премияльная система: понятие и ее элементы</li> <li>5. Организационные формы стимулирования труда</li> <li>6. Краткосрочные стимулы: цель, назначение и виды</li> <li>7. Долгосрочные стимулы: цель, назначение и виды</li> <li>8. Содержание этапов разработки Положения о стимулировании персонала</li> <li>9. Содержание и характеристика разделов Положения о стимулировании персонала</li> <li>10. Структура положения о премировании работников организации</li> <li>11. Методы стимулирования результативности труда по Д.С. Синку</li> </ol>

	12. Методы повышения творческой активности персонала 13. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений 14. Нематериальное стимулирование персонала. 15. Материальное стимулирование персонала.
--	--

### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

### Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1908>

Мотивация – это

- действие, направленное на выбор мотивов для реализации трудового поведения
- побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации
- жестко фиксированный во времени ряд операций и функций
- процесс деятельности или функция управления

Что такое стимул?

- установка на трудовое поведение
- побуждение к деятельности, в основе которого лежит личный интерес
- синоним мотива
- внешнее побуждение к действию

Нужда в чем-либо, необходимая для развития жизни, называется

- стимул
- потребность
- мотив
- ценностная ориентация
- цель

Согласно теории потребностей Маслоу к социальным потребностям относятся

- потребность в принадлежности к обществу, потребности в общении, взаимодействии, привязанности и поддержки
- потребность в пище, воде, одежде, убежище, отдыхе
- потребность в уважении, в самоуважении, личных достижений, компетентности
- потребность в самовыражении

Какие из факторов относятся к факторам мотивации согласно теории Ф. Герцберга?

- стиль руководства, его компетентность
- условия работы
- возможности развития личности в труде, творческого и делового роста
- степень непосредственного контроля за работой
- личная жизнь

Какие теории мотивации рассматривают поведение личности как функцию его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения?

- содержательные теории мотивации
- процессуальные теории мотивации
- первоначальные концепции мотивации
- концепции внутренней мотивации

При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это

- процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов
- мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы
- внешние мотивы поведения работника
- мотивация, опосредованная внешними для работника факторами

Терминальные ценности можно рассматривать как

- базовые ценности человека, которым подчинены все остальные ценности, то есть являются при любых обстоятельствах однозначно определяющими его поведение
- убеждения человека, которые определяют его цели и образы действий (возможные способы достижения целей)
- ценности, которые являются целями деятельности человека и не могут являться инструментом для достижения других ценностей
- базовые ценности, к которым по убеждению человека целесообразно стремиться

Инструментальные ценности необходимо рассматривать как

- предпочтительные для индивида образы действий, направленные на достижение целей
- ценности, определяющие возможные способы достижения результата, но не способные стать целью деятельности
- ценности, складывающиеся у работника в производственной сфере
- комплекс навыков, которыми владеет человек

Найдите ошибочную закономерность формирования системы ценностей

- основные элементы закладываются в раннем возрасте
- усвоение индивидом ценностей идет по следующей линии от ценностей семьи к ценностям друзей, коллег и далее к ценностям общественных идеалов
- если перечень ценностей достаточно устойчив у каждого человека, то иерархия ценностей ситуативна, и каждый раз меняется под воздействием ситуации
- изменение в системе ценностей представляет собой чрезвычайное, кризисное событие в жизни личности

Представителями традиционных теорий мотивации являются

- Ф. Герцберг
- А. Маслоу
- Г. Гант
- Ф. Тэйлор

Авторами содержательных теорий мотивации являются

- Ф. Герцберг
- А. Маслоу
- В. Врум
- Ф. Тэйлор
- Д. МакКлелланд

Авторами процессуальных теорий мотивации являются

- Э. Лоулер
- Д. Макгрегор
- В. Герчиков
- С. Адамс
- Д. МакКлелланд.

Авторами процессуальных теорий мотивации не являются

- Л. Портер
- Д. Макгрегор
- Ф. Герцберг
- С. Адамс

-В. Врум

Патриотический тип мотивации по Герчикову предполагает, что

- основа мотивации работника это работа на благо страны, родины
- он связан с доминированием мотива соперничества, духа соревновательности
- преобладающим мотивом поведения работника является признание коллективом вклада работника в общее для подразделения или организации дела
- он характеризуется главным образом самоустранением работника от активной деятельности под прикрытием заявлений о зависимости его работы от работы всего коллектива

Люмпенизированный тип мотивации по Герчикову предполагает, что

- основа мотивации работника это работа на благо страны, родины
- основополагающим мотивом поведения работника является отлынивание от работы
- преобладающим мотивом поведения работника является признание коллективом вклада работника в общее для подразделения или организации дела
- главным мотиватором работника является возможность повышения заработной платы.

Инструментальный тип мотивации по Герчикову предполагает, что

- основа мотивации работника это повышение его профессиональных навыков, рост компетенции и стремление быть лучшим в своей сфере деятельности
- основополагающим мотивом поведения работника является отлынивание от работы
- преобладающим мотивом поведения работника является стремление к полной самостоятельности действий
- главным мотиватором работника является возможность роста вознаграждения

По мнению Герчикова, негативные формы стимулирования не должны применяться в отношении работников со следующими типами мотивации

- инструментальной
- хозяйской
- профессиональной
- патриотической
- люмпенизированной

По мнению Герчикова, патернализм, как форма стимулирования не должна применяться в отношении работников со следующими типами мотивации

- инструментальной
- хозяйской
- профессиональной
- патриотической
- люмпенизированной

Как называется предполагаемая ценность удовлетворения или неудовлетворения, возникающая вследствие определенного вознаграждения в теории ожидания В. Врума?

- потребность
- валентность
- интерес
- мотив

**Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)**

Раздел дисциплины	Задачи

**Тематика контрольных работ**

Раздел дисциплины	Темы
-------------------	------


## 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Мотивация трудовой деятельности	1. Сущность и взаимосвязь понятий «потребности», «интересы», «мотивы», «стимулы».
	2. Сущность мотивации трудовой деятельности.
	3. Формирование и структура мотивов.
	4. Виды и типы мотивации.
	5. Основные элементы и этапы мотивационного механизма.
	6. Понятие о потребностях. Классификация потребностей.
	7. Ценности и их влияние на мотивацию. Организационные формы и методы воздействия на работника.
	8. Первоначальные теории мотивации, теории X (Ф.Тейлор), Y (Д. Мак-Грегор) и Z (В. Оучи).
	9. Концепции повышения содержательности труда: ротация, расширение трудовых функций, обогащения труда.
	10. Сущность и основные положения содержательных теорий мотивации (А.Маслоу, К.Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф.Герцберга).
	11. Сущность и основные положения процессуальных теорий мотивации (В. Врума, С.Адамса, Портера-Лоулера, Д. Аткинсона, Б. Скиннера, концепции партисипативного управления).
	12. Понятие о мотивационном профиле работников организации и методах его изучения.
	13. Характеристика мотивационных типов работников по В.И. Герчикову
	14. Влияние процесса социализации на структуру потребностей работников
	15. Формирование мотивационного ядра персонала организации
	16. Мотив: понятие, виды и функции
Стимулирование персонала	1. Стимулирование: сущность, виды, формы, их классификация.
	2. Основные этапы построения системы стимулирования работников.
	3. Материальное стимулирование персонала
	4. Нематериальное стимулирование персонала
	5. Коллективные формы стимулирования персонала
	6. Организационные формы стимулирования персонала
	7. Заработная плата как главный стимул работников к труду
	8. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам
	9. Краткосрочные стимулы: цель, назначение и виды
	10. Долгосрочные стимулы: цель, назначение и виды
	11. Социально-психологическое стимулирование труда
	12. Творческое стимулирование труда как инструмент повышения производительности труда
	13. Неденежное стимулирование труда как важнейший метод материальной заинтересованности работников
	14. Премияльная система: понятие и ее элементы
	15. Участие в прибыли и капитале

## 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

### Шкала и критерии оценивания

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы</b>
<b>«зачтено»</b>	ПК-5
<b>«не зачтено»</b>	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне